

*synthesized common in pedagogical science interpretation of pedagogical control as purposeful, systematic observation and recording of verbal and practical actions of students to determine the level of social experience, mastered program material in the form of knowledge, skills, competencies and the formation of certain personal and professional traits.*

*This article provides a comparison of the main scientific and theoretical components of educational monitoring and pedagogical control in order to clarify the common and special, different in their essence, goals, objectives, content, main functions, levels, types, stages, initial results.*

*The paper synthesized the common features and similar features of educational monitoring and pedagogical control, which are clearly manifested in the conditions and requirements for their organization: objectivity; regularity and purposefulness; publicity; comprehensiveness, complexity; subjectivity, individuality and professionalism; observance of moral and ethical norms, etc. It was found that educational monitoring and pedagogical control have a common basis of activity, which is represented in the subjects of their implementation and the objects of their implementation.*

*Key words: educational monitoring, pedagogical control, monitoring the quality of education, pedagogical diagnostics, educational system, educational process, prognostication.*

*Дата надходження статті: 11.05.2021 р.*

*Рецензент: доктор педагогічних наук, професор Білавич Г. В.*

УДК 378.016:658.3

DOI <https://doi.org/10.37915/pa.vi49.278>

Чжоу Сюйлін<sup>\*</sup>,

[orcid.org/0000-0002-2312-4327](https://orcid.org/0000-0002-2312-4327)

## СУЧАСНЕ РОЗУМІННЯ ТЕХНОЛОГІЇ КОРПОРАТИВНОГО НАВЧАННЯ В КОНТЕКСТІ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ З ПЕРСОНАЛУ

*У статті висвітлена проблема професійної підготовки майбутніх менеджерів з персоналу. Визначено сутність понять, які перебувають у межах одного лексико-семантичного поля, а саме: «технологія», «педагогічна технологія», «корпоративне навчання», «технологія корпоративного навчання». Мета статті полягає в їхньому теоретичному обґрунтуванні з позиції сучасної педагогічної науки та оновленому розумінні технології корпоративного навчання в контексті підготовки майбутніх менеджерів з персоналу. Відповідно до ретроспективного погляду на становлення та розвиток корпоративного навчання, з огляду на ступінь інтеграції змісту та технологій навчання працівників зі стратегією розвитку діяльності організації було обґрунтовано доцільність використання технології корпоративного навчання в процесі професійної підготовки майбутніх менеджерів з персоналу. Було обґрунтовано проблематику корпоративної освіти, а також зосереджено увагу на відмінності її від традиційної професійної підготовки та корпоративного навчання майбутніх менеджерів з персоналу. Було розглянуто етапи становлення і розвитку корпоративного навчання в межах інтеграції змісту і технологій навчання працівників відповідно до стратегії підприємств, що надало нам уявлення й розуміння виникнення технології корпоративного навчання.*

*Доведено, що основою для сучасного підприємства все ж таки залишаються людські ресурси, тобто знання, навички, досвід, відносини, тому неможливо змінити фахівця відповідно до вимог бізнесової стратегії. Відтак, процес корпоративного навчання менеджерів з персоналу повинен бути постійним. Встановлено, що технологія корпоративного навчання ґрунтується на ідеях командного підходу до професійної підготовки майбутніх менеджерів з персоналу.*

*Ключові слова: технологія, педагогічна технологія, корпоративне навчання, технологія корпоративного навчання, менеджер з персоналу.*

<sup>\*</sup>© Чжоу Сюйлін

**Постановка проблеми.** Професійна підготовка майбутніх менеджерів з персоналу – це складна, багатогранна та актуальна для педагогіки вищої школи проблема, яка вимагає нестандартного вирішення шляхом залучення новітніх технологій в освітній процес вищих навчальних закладів.

Почнемо дослідження проблеми підготовки майбутніх менеджерів з персоналу з аналізу наукової літератури, що висвітлює сутність понять, які перебувають у межах одного лексико-семантичного поля, а саме: «технологія», «освітня технологія», «педагогічна технологія», «корпоративне навчання», «технологія корпоративного навчання». У цій статті нами подається характеристика та специфіка технології корпоративного навчання в контексті професійної підготовки менеджерів з персоналу.

**Аналіз досліджень.** Вивченням проблеми професійної підготовки майбутніх менеджерів з персоналу займається багато науковців, представників різних галузей наук. Технологічність освітнього процесу активно досліджували В. Євдокимов, А. Капська, П. Самойленко, С. Сисоева, В. Слатьонін, П. Підкасистий, І. Підласий, І. Прокопенко та ін. Різні методологічні підходи до навчання, зокрема технологічний підхід, розкрито в наукових працях Ю. Бабанського, В. Беспалько, П. Ердєєва, М. Кларіна Н. Талізінної та ін.

Відзначимо, що проблему інтерпретації терміна «педагогічна технологія» намагаються вирішити як вітчизняні, так і зарубіжні вчені: О. Антонова, В. Беспалько, Е. Бережна, І. Богданова, А. Бондар, Б. Блум, С. Гончаренко, В. Дорошенко, А. Дубасенюк, Н. Наволокова, О. Падалко, О. Пометун, І. Прокопенко, О. Савченко, Г. Селевко та ін.

**Мета статті** полягає в теоретичному обґрунтуванні з позиції сучасної педагогічної науки та оновленому розумінні технології корпоративного навчання в контексті підготовки майбутніх менеджерів з персоналу.

**Виклад основного матеріалу.** Зупинимося детально на визначенні змісту поняття «технологія», оскільки воно є ключовим у контексті сучасного розуміння поняття «технологія корпоративного навчання». На сьогодні існує велика кількість наукових трактувань цього поняття, наведемо головні позиції науковців.

На думку О. Антонової, ключовою метою педагогічної технології є підвищення результативності освітнього процесу завдяки цілісному прогнозуванню та проєктуванню освітньої мети відповідно до освітньо-кваліфікаційної підготовки викладача; ефективному плануванню освітнього процесу та проєктуванню суб'єкт-суб'єктної діяльності викладача та здобувачів освіти, покроковій організації освітнього процесу щодо досягнення необхідного результату; акцентуванні у процесі викладання на спрямованому засвоєнні знань, що визначає структуру і зміст навчально-пізнавальної діяльності здобувачів освіти; структуризації змісту освіти, що передбачає його мобільність, а саме можливість оновлення змісту відповідно до замовлення суспільства та вимог практики [1, с. 9]. Звідси зрозуміло, що визначальною функцією педагогічною технології науковець вважає прогностичну функцію, яка ґрунтується на проєктивній діяльності.

У педагогічному словнику С. Гончаренка подається визначення технології у загальному розумінні. Науковець спирається на визначення, яке було запропоновано ЮНЕСКО, і розглядає її як системний метод щодо освітнього процесу і засвоєння знань, з урахуванням взаємодії та взаємовідносин як технічних, так і людських ресурсів, що впливає на якісну оптимізацію освітнього процесу. Більш того, поняття «технології навчання» також розглядають як застосування системи наукових принципів щодо організації освітнього процесу й використання їх в освітній практиці з орієнтацією на досягнення поставленої освітньої мети, на основі постійного оцінювання їхньої ефективності [4, с. 331]. Очевидно, що думки науковців збігаються у визначенні цього поняття стосовно системності, оптимізації освітнього процесу завдяки гармонійному поєднанню технічних і людських ресурсів у процесі ефективної організації освітнього процесу для досягнення якісного результату.

Як зазначають науковці (С. Гаркуша, М. Носко, Г. Цигура), «навчальна технологія» і «педагогічна технологія» дещо схожі, але не є ідентичними. Поняття «педагогічна технологія» відображає шлях освоєння конкретного навчального матеріалу в межах певного навчального предмета, теми, питання, що потребує спеціальної організації навчального змісту, адекватних форм і методів навчання. Втім, науковці зазначають, що можливі інші варіанти, наприклад, предметне навчання, ігрова технологія, технологія проблемного навчання, інформаційні технології, технологія використання опорних схем, конспектів, класично лекційне навчання, навчання за допомогою аудіовізуальних технічних засобів, дистанційне навчання, комп'ютерне навчання та ін. [5, с. 7]. На наш погляд, таке розуміння співпадає з контекстом нашого наукового дослідження, а саме з технологією корпоративного навчання.

Педагогічна технологія трактується нами як системний метод задля оптимізації освітнього процесу завдяки гармонійному поєднанню технічних і людських ресурсів у процесі організації освітнього процесу для досягнення спроектованого результату.

Наступним логічним кроком є визначення понять «корпоративне навчання» та «технологія корпоративного навчання» як ключових у нашому дослідженні.

Відзначимо, що на сьогодні в педагогічній науці поняття «корпоративне навчання» поки недостатньо поширене, а особливо у практиці підготовки менеджерів з управління персоналом. Зважаючи на відсутність чітких трактувань, наразі значущості набуває визначення його сутності і змісту, а також виокремлення відмінності корпоративного підходу від традиційних підходів до професійної підготовки майбутніх менеджерів з персоналу.

Актуальність дослідження проблематики корпоративної освіти було обґрунтовано І. Волобуєвою, яка визначила: 1) ефективний розвиток вітчизняних організацій вимагає застосування нових підходів до підготовки компетентних працівників, тому корпоративна освіта стає невід'ємною складовою стратегій значної кількості великих компаній, що ставлять за мету стійкий динамічний розвиток; 2) в умовах мінливого ринкового середовища конкурентоспроможність спеціаліста безпосередньо залежить від його здатності до безперервної освіти протягом всієї професійної кар'єри, оскільки існує кваліфікаційний цикл, який визначає зародження та старіння знань, навичок, мотивації та ціннісної орієнтації [3, с. 103]. Вважаємо, що корпоративне навчання передбачає, з одного боку, стимулювання майбутніх менеджерів з персоналу до безперервного підвищення свого професійного зростання, а, з іншого – створення системи внутрішньопідприємницького навчання, яка здатна формувати якісний професійний ріст персоналу та високу продуктивність праці на підприємстві.

За формами проведення навчання менеджерів з персоналу поділяється на корпоративне (групове) та індивідуальне, зовнішнє і внутрішнє (з відривом або без відриву від виробничого процесу) [6, с. 175]. Зазвичай, корпоративне навчання відбувається на тренінгах або семінарах, організованих за допомогою зовнішніх тренерів або за допомогою залучення внутрішніх ресурсів підприємства. Індивідуальне навчання здійснюється на відкритих тренінгах, семінарах, конференціях, шляхом стажування в інших підприємствах та організаціях тощо.

Зовнішнє навчання проводиться із залученням викладачів і тренерів освітніх організацій, інших суб'єктів освітньої діяльності, а внутрішнє навчання відбувається за допомогою залучення внутрішніх ресурсів і включає корпоративне навчання як індивідуальне (коучинг з наставником), так і групове (навчання з внутрішніми тренерами) та проведення міні-тренінгу (розгорнутої презентації) співробітником після проходження зовнішнього навчання; дистанційне навчання; відеокурси; використання освітніх ресурсів бібліотеки; самонавчання й саморозвиток [там само, с. 175].

Доцільно акцентувати увагу на відмінності традиційного професійної підготовки та корпоративного навчання майбутніх менеджерів з персоналу. Зокрема, О. Баніт у своєму дослідженні визначає характерні риси та пріоритети корпоративного навчання на відміну від традиційного професійного навчання, а саме: 1) до системи

корпоративного навчання залучені як члени організації, так і організації, що позитивно впливає на освітній процес; 2) випереджувальність корпоративного навчання стосовно певних змін на підприємстві та оновлення системи професійної підготовки майбутніх менеджерів з персоналу, що сприяє уникненню розбіжності між знаннями, існуючою професійною підготовкою майбутніх менеджерів з персоналу до впровадження в бізнесову систему і ефективного використання на підприємстві; 3) характерною рисою корпоративного навчання є його спрямування на мотивацію і потреби майбутніх менеджерів з персоналу на оволодіння новими знаннями, навичками, здібностями, на усвідомлення необхідності саморозвитку та самореалізації; 4) неперервність вважається ключовою характеристикою корпоративного навчання щодо набуття професійних компетентностей; 5) гнучкість і мобільність корпоративного навчання є ще однією характеристикою корпоративного навчання, оскільки воно здатне адаптуватися до постійних змін на підприємстві; 6) метою корпоративного навчання є результативне передавання знань, що передбачає максимальне їх використання у реальній виробничій ситуації і виражається у зміні поведінки працівників, якості їх діяльності, підвищенні продуктивності; 7) корпоративне навчання є інноваційним або креативним [2, с. 96]. Корпоративне навчання майбутніх менеджерів з персоналу не може бути ефективним, якщо воно представлене тільки разовими подіями, тобто бізнес-тренінгами, семінарами або курсами.

**Висновки.** На сьогодні уявлення про корпоративне навчання представлено у професійній підготовці майбутніх менеджерів з персоналу як систему навчання, спрямованого на постійне забезпечення необхідним інтелектуальним ресурсом бізнесової стратегії й тактики організації. Втім, основою для сучасного підприємства все ж таки залишаються людські ресурси, тобто знання, навички, досвід, відносини, тому неможливо змінити фахівця відповідно до вимог бізнесової стратегії. Відтак, процес корпоративного навчання менеджерів з персоналу повинен бути постійним. Технологія корпоративного навчання ґрунтується на ідеях командного підходу до професійної підготовки майбутніх менеджерів з персоналу. Відзначимо, що при командному підході команди створюються зазвичай для розв'язання конкретних виробничих завдань, тобто для розробки стратегії організації або підприємства, для здійснення професійних або виробничих проєктів. У командах повинна бути атмосфера співробітництва, рівності, кооперації, а кожен член команди повинен відчувати відданість головній меті командної діяльності. У команді різні фахівці мають виконувати різні функції відповідно до особистісних якостей. Індивідуальний підхід допоможе краще використовувати їхні сильні якості. Залучення корпоративного підходу до освітнього процесу передбачає швидкі якісні зміни.

У перспективі вбачаємо подальше дослідження специфіки використання технологій корпоративного навчання як ефективного засобу підготовки майбутніх менеджерів з персоналу.

#### **Список використаних джерел:**

1. Антонова О. Є. Педагогічні технології та їх класифікація як наукова проблема. *Сучасні технології в освіті*. 2015. Ч. 1. С. 8–15.
2. Баніт О. В. Корпоративне навчання як інноваційна технологія у системі внутрішньо-фірмової підготовки персоналу. *Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи*. 2014. Вип. 1. С. 94–98.
3. Волобоева І. Корпоративний університет як сучасна форма підготовки компетентних працівників. *ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»*. К., 2019. С. 102–108.
4. Гончаренко С. У. Педагогічний енциклопедичний словник. Вид. 2-ге. доповнене і перероблене. Рівне : Волинські обереги, 2011. 459 с.
5. Носко М. О., Гаркуша С. В., Цигура Г. О. Педагогічні технології: поняття, структура та зміст. *Вісник Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка*. Вип. 8 (164) / Нац. ун-т «Черн. колегіум» ім. Т. Г. Шевченка; голов. ред. М. О. Носко. Чернігів : НУЧК, 2020. С. 3–11.

6. Панченко С. Модель корпоративного навчання як інноваційна технологія післядипломної освіти педагогів. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2017. № 8 (72). С. 16–178.

#### References:

1. Antonova, O. Ye. (2015). Pedagogichni tekhnologii ta yikh klasyfikatsiia yak naukova problema [Pedagogical technologies and their classification as a scientific problem]. *Suchasni tekhnologii v osviti*, 1, 8–15 [in Ukrainian].
2. Banit, O. V. (2014). Korporatyvne navchannia yak innovatsiina tekhnolohiia u systemi vnutrishno-firmovoi pidhotovky personalu [Corporate learning as an innovative technology in the system of in-house staff training]. *Pedahohichni innovatsii idei realii perspektyvy*, 1, 94–98 [in Ukrainian].
3. Voloboieva, I. (2019). Korporatyvnyi universytet yak suchasna forma pidhotovky kompetentnykh pratsivnykiv [Corporate University as a modern form of training competent employees]. *DVNZ «Kyivskiy natsionalnyi ekonomichnyi universytet imeni Vadyma Hetmana»*, 102–108 [in Ukrainian].
4. Honcharenko, S. V. (2011). *Pedahohichnyi entsyklopedychnyi slovnyk* [Pedagogical encyclopedic dictionary]. Rivne: Volynski oberehy [in Ukrainian].
5. Nosko, M. O., Harkusha, S. V., & Tsyhura, H. O. (2020). Pedagogichni tekhnologii: poniattia, struktura ta zmist [Pedagogical technologies: concept, structure and content]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu «Chernihivskiy kolehium» imeni T. H. Shevchenka*, 8 (164), 3–11 [in Ukrainian].
6. Panchenko, S. (2017). Model korporatyvnoho navchannia yak innovatsiina tekhnolohiia pisladyplomnoi osvity pedahohiv [Model of corporate learning as an innovative technology of teachers' postgraduate education]. *Pedahohichni nauky: teoriia, istoriia, innovatsiini tekhnologii*, 8 (72), 16–178 [in Ukrainian].

Zhou Xulin,

[orcid.org/0000-0002-2312-4327](https://orcid.org/0000-0002-2312-4327)

#### MODERN UNDERSTANDING OF CORPORATE TRAINING TECHNOLOGY IN THE CONTEXT OF TRAINING FUTURE PERSONNEL MANAGERS

*The article explicates the issue of professional training of future personnel managers. The essence of concepts is determined that are within one lexical-semantic field, namely: "technology", "pedagogical technology", "corporate learning" and "technology of corporate learning". The purpose of the article is a theoretical substantiation from the standpoint of modern pedagogical science and an updated understanding of corporate learning technology in the context of training future personnel managers. According to the retrospective view on the formation and development of corporate training, the degree of integration of content and training technologies of employees with the strategy of the organization were given, the feasibility of using corporate training technology in the training of future personnel managers was justified. The issues of corporate education were substantiated; furthermore, the attention was focused on the differences between traditional professional training and corporate training of future personnel managers. The stages of formation and development of corporate training within the integration of the content and technologies of employee training according to the strategy of enterprises were considered, which gave us an idea and deeper understanding of the origin of corporate training technology.*

*It is proved that the basis for the modern enterprise still remains human resources, which include knowledge, skills, experience, and relationships. That means that it is impossible to change the specialist in concordance with the requirements of business strategy. Therefore, the process of corporate training of personnel managers should be constant. It is established that the technology of corporate training is based on the ideas of the team approach to professional training of future personnel managers.*

*Key words: technology, pedagogical technology, corporate training, corporate training technology, personnel manager.*

*Дата надходження статті: 08.05.2021 р.*

*Рецензент: доктор педагогічних наук, професор Шехавцова С. О.*